

3. 就労条件

ユニバーサル就労の形態には、雇用契約を締結し最低賃金以上の報酬が支払われるタイプ（一般賃金職員、最低賃金保障職員）と、雇用契約を締結しないタイプ（有償コミューター、無償コミューター）があり、前者が就労訓練事業の「雇成型」、後者が「非雇成型」に該当する。

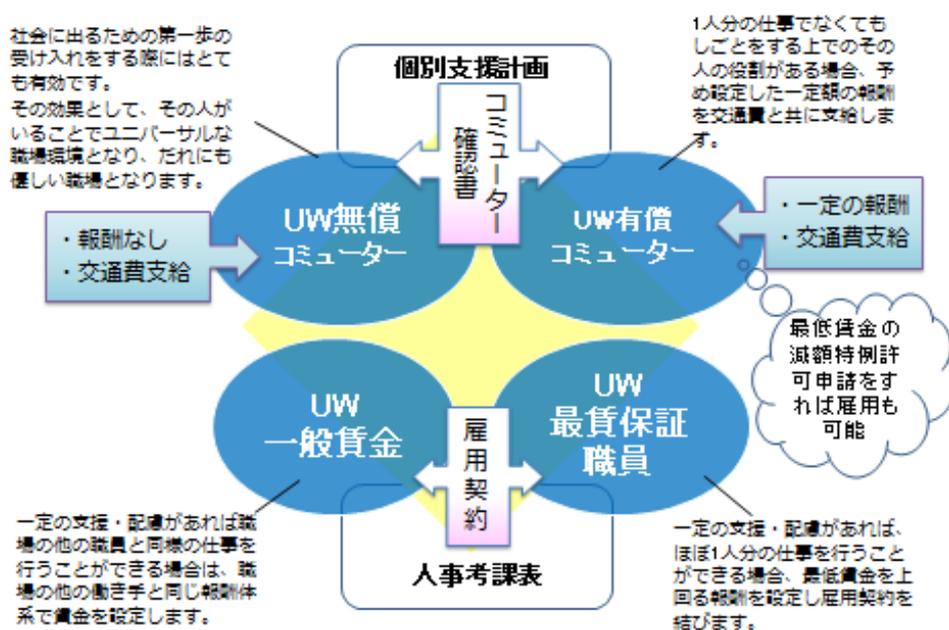
生活クラブ風の村では、様々な課題を抱える人が社会に出るための第一歩を支援するために、「コミューター」（「継続的に通う人」の意味）という就労形態を設けている。コミューターには2種類あり、「有償コミューター」は一定の報酬が支払われ、「無償コミューター」は交通費のみ支給される。

このように段階的な就労形態が設けられていることによって、対象者の状態に応じた形態から就労を始め、その人のペースで少しずつ着実なステップアップを目指すことができる。

また、ユニバーサル就労の対象者を受け入れる職場にとっても、対象者を受け入れ、どうしたら互いに働きやすい職場になるかを考えることによって、誰にとっても優しい、働きやすい職場環境をつくることができる。

なお、このように自らの職場に対象者を受け入れる方法に加え、生活クラブ風の村の業務をユニバーサル就労を実施している作業所等に委託することや、そこで生産したものを仕入れ、生産している人の自立を支援することもユニバーサル就労の取組に含まれると考えている。

＜ユニバーサル就労の形態と対価（1）＞



(資料) 生活クラブ風の村提供資料

＜ユニバーサル就労の形態と対価（２）＞

対価 \ 形態	雇用	通勤（有償）	通勤（無償）
一般賃金	○		
最低賃金保障	○		
500円／時 5～6万／月		○	
500円／日 1万／月		○	
0円			○

※形態としては、洗濯業務、清掃業務などを業務委託することもあります。
 (資料) 生活クラブ風の村提供資料

4. 対象者に対する就労支援

(1) ユニバーサル就労支援室による支援

生活クラブ風の村では、ユニバーサル就労を推進するため、2010年4月、「ユニバーサル就労支援室」という、法人内の事業所に対してユニバーサル就労の取組を支援する部署（内部就労支援部署）を設置した。2014年4月現在、16名の職員が在籍している。全員他部署との兼務⁵で、ユニバーサル就労の対象者の状況と各部署の業務状況の双方を把握した上で、対象者と各事業所の業務のマッチング支援を行うことができるようにしている。ユニバーサル就労開始後においても、就労している本人と職場（上司）の1対1だけの関係では、どちらかにストレスがかかってしまうことがあるため、法人内の多数の事業所で対象者を受け入れる場合、このように第三者として相談や助言を行う内部就労支援部署の存在は非常に有効である。

ユニバーサル就労支援室では、対象者ごとに担当者がつく「担当制」により支援を行っている。いつも同じ担当者が対応することによって、対象者は安心して支援を受けることができる。

各担当者は、対象者との個別相談によるアセスメント、対象者と事業所とのマッチング、雇用契約の締結あるいは通勤確認書の取り交わし、就労開始後の継続支援（定期的な面談の実施）を行うことになっている。通勤として就労する者については、就労開始の際に、本人にとっての振り返りや公平な処遇、モチベーションの向上とスキルアップを目的とした「個別支援計画書①」（15 ページ参照）を作成する。就労開始後も「個別支援計画書②」（16 ページ参照）を用いて3か月に1度は見直し（振り返り）を行い、本人の成長に合わせて就労形態を変えるなど、各対象者に合った処遇を行っている。

また、ユニバーサル就労支援室では、月1回、「ユニバーサル就労支援室会議」を開催し、全ての対象者の状況報告、事例検討、ユニバーサル就労の対象者の人事考課の検討などを行っている。この会議には、障害者就業・生活支援センターがオブザーバーとして参加しており、専門的な助言を受けるなど、支援における連携の体制を作っている。

⁵ 担当理事1名、事業本部から8名（企画部3名、総務部2名、財務部2名、事業部1名）、事業所から7名（7つのエリアから各1名）

<個別支援計画書①>

個別支援計画書①

- ・本人にとっての振り返りや公平な処遇、モチベーションの向上やスキルアップを目的としています。

※個別支援計画①:ユニバーサル就労開始時に作成

氏名		就労開始日	平成 年 月 日
事業所名		ユニバーサル就労支援室 担当者	
本人の希望する内容(開始時)	【しごと内容】※アセスメントシートSTEP.2「本人が職場をみて希望する仕事の内容(開始時)」の内容を記載。	【はたらき方】※アセスメントシートSTEP.2「本人が職場をみて希望する雇用形態(開始時)」の内容を記載。	
本人の希望する内容(将来)	【しごと内容】※アセスメントシートSTEP.2「本人が職場をみて希望する仕事の内容(将来)」の内容を記載。	【はたらき方】※アセスメントシートSTEP.2「本人が職場をみて希望する仕事の内容(将来)」の内容を記載。	
将来の目指す内容	【しごと内容】※ご本人の希望や、職場実習の様子等をふまえて、所属長・外部就労支援団体等と相談し記載。	【はたらき方】※ご本人の希望や、職場実習の様子等をふまえて、所属長・外部就労支援団体等と相談し記載。	
支援方針	<p>①通勤・通学の理由 ※STEP4の内容を記載。</p> <p>②ステップアップ・振り返りの目安 ※本人の希望や職場実習の様子等をふまえて、ステップアップの大まかな流れや振り返りの頻度、目安を記載。</p> <p>③職場、ユニバーサル就労支援室、外部就労支援団体等の関わり方 ※雇用契約に向けた支援のそれぞれの関わり方を検討し記載。</p>		

(資料) 生活クラブ風の村提供資料

<個別支援計画書②>

個別支援計画②

※個別支援計画②: 継続支援面接毎に作成

氏名	(例) Aさん	作成日	(例) 平成 22年 1月 20日
事業所名	(例) B事業所	ユニバーサル就労支援室 担当者	(例) C
現在のはたらき方	_____ (時間/日 x 日/週: 曜日)		

	項目	課題 ※より具体的に数値や実数で記載。	支援内容	振り返り ※次回の面談時に支援室担当者が記載。
	短期目標 (3ヶ月後) ※期間はその人の 状況に合わせて 検討する。	(例) 傾聴	(例)	
	(例) 清掃	(例) ご利用者が帰る16時から16時半までの間に、お風呂場の掃除を終わらせる。	(例) ・業務チェックリストの作成(事業所)	
	(例) 介護補助	(例) 3月31日までに、清掃の業務をしている際にも、ご利用者がお風呂からあがってきたら、ドライヤーかけやお茶出しを優先するなど、臨機応変な対応をできるようにする。	(例) ・振り返りノートの記入(ご本人) ・定期的な聞き取り(支援室)	(例) ・業務チェックリストによって、周囲の職員も作業を把握でき、指導に生かされた(事業所) ・臨機応変な対応については、どのように指導したらよいか分からない(事業所) ・振り返りノートは毎回就業後に記入するのは大変だった(ご本人) ・月一程度の聞き取りでは、進捗をきちんと把握できていないことがあった(支援室) ※振り返りであがった課題を反映し、 次回の期間を設定して、短期目標を作成。
	(例) 人間関係	(例) 週に1度、所長さんと話をする。 1日に3回、一緒にはたらく職員と話をする。	(例) ・振り返りノートの記入(ご本人) ・定期的な聞き取り(支援室)	

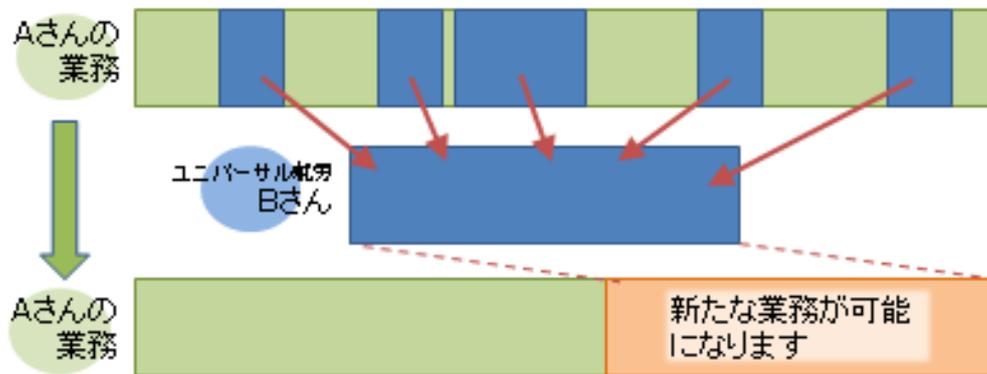
(資料) 生活クラブ風の村提供資料

(2) 各事業所における業務分解

ユニバーサル就労を実施している事業所では、対象者の受け入れに備え、現在の業務内容をすべて見直し、作業レベルに分解し、対象者の業務を準備する。ユニバーサル就労支援室の担当者は、各事業所で準備された業務と、ユニバーサル就労を始めようとしている対象者の状態を見てマッチングを行う。

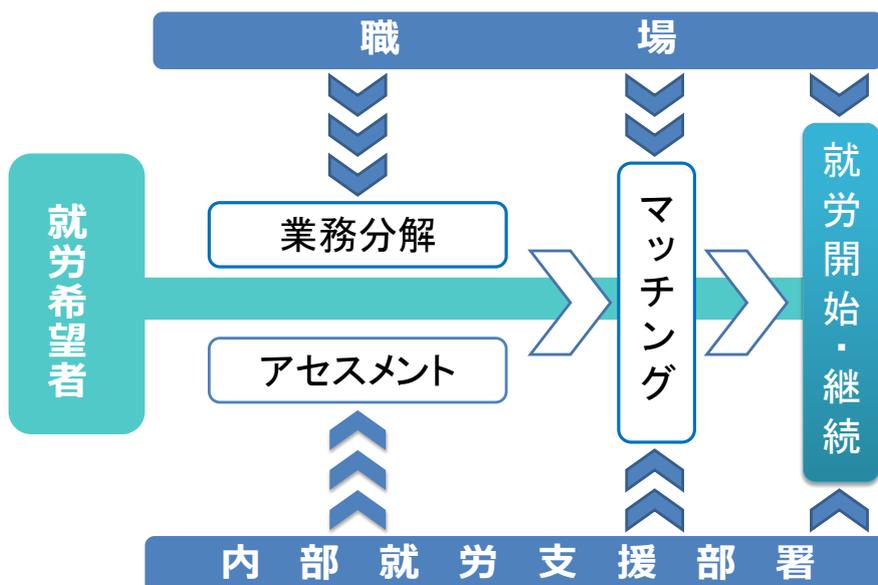
このような業務分解を行うことによって、「さまざまな理由ではたらきづらい状態にある人」が職場で就労することができるようになる。また、事業所側にも、職員が日頃の業務を見直し、一部の業務をユニバーサル就労の対象者に任せることによって、これまで対応できなかった新たな業務を行ったり、主要な業務にこれまで以上に時間をかけることが可能となり、効率的かつ効果的な事業運営ができるというメリットがある。

<対象者受け入れのための業務分解>



(資料) 生活クラブ風の村提供資料

<ユニバーサル就労の取組フロー図>



(資料) 生活クラブ風の村提供資料

5. 一般就労の実績

これまでユニバーサル就労の支援を受けた者で、一般就労に就いた者は16名程度（うち生活クラブ風の村に就職：13名、他事業所に就職：3名程度）である。

また、一般就労には至らないまでも、例えば、2011年4月に無償コミューターとしてユニバーサル就労を始めた対象者が、2011年9月には有償コミューターに、2012年3月からは最低賃金保障職員として就労しているなど、ユニバーサル就労の中でステップアップしている対象者は数多くみられる。

■ 事業の運営

1. ユニバーサル就労の実践による人材育成・働きやすい職場づくり

既に述べたとおり、生活クラブ風の村では、ユニバーサル就労の取組を通して、誰にとっても働きやすい職場づくりを目指している。

ユニバーサル就労を実施する事業所は、対象者の受け入れにあたり、業務分解のプロセスを通して、自らの業務を見直すことになる。また、受け入れ後は、さまざまな課題を抱える対象者とともに働くことによって、誰にとっても働きやすい職場のあり方を考えていく必要性が生じる。これらのプロセスは、法人内部の職員の人材育成にもつながっている。例えば、対象者を受け入れた職場では、日常の会話での周囲への配慮や思いやりが、あいさつや言葉かけとなり、職場の空気が明るく活性化したものになる。また、一緒に仕事をすることで様々な障害特性の理解が進み、自然にそのような方々との距離が縮まる。

しかしながら、初めてユニバーサル就労に取り組む職員にとっては、具体的な方法や進め方、対象者を迎える際の注意事項など分からないことも多い。

そこで、ユニバーサル就労支援室では、新たな事業所を開設する際は、「はたらきにくさを抱える人（当事者団体等）とユニバーサル就労を進めたい事業所の出会いの場」をつくり、就労の場を一緒に考えていくワークショップ（マッチングワークショップ）を開催している。また、既存の事業所でユニバーサル就労を導入する際は、定例会など職員が集まる会議で、ユニバーサル就労受入れについての具体的な対応方法や本人が了解している範囲で「対象者のはたらきづらさ」を共有する。

また、対象者の受け入れ後も疑問や不安が生じた場合は、ユニバーサル就労支援室の担当者が適宜相談にのり、適切な助言や必要な調整をすることになっている。また、誰もが働きやすい職場となるような就業規則の見直しについても、2015年度に向けて検討中である。

2. 財政基盤・経営基盤の確保

生活クラブ風の村では、「『地域福祉への貢献』の実現」が社会福祉法人の使命であるという考えに基づき、ユニバーサル就労に取り組んでいる。ユニバーサル就労の実施に係る経費（コミューターの報酬、交通費等）は、非課税である社会福祉法人として、本来課税されるべき金額を地域に還元するため、収支差額の一部を別建てにした地域福祉支援積立金を活用している。

3. 仕事の開発方法・収益向上の秘訣

ユニバーサル就労の取組においては、「業務分解」の手法を用いることで既存の業務の流れを見直し、ユニバーサル就労の対象者の業務を開発する。このことは、自分に合った働き方で就労することができる対象者だけでなく、受け入れる事業所の職場環境改善、業務効率化にも非常に有効である。

4. 地域の関係団体等との連携

業務分解及びそれに伴うユニバーサル就労の導入は、社会福祉法人や生活協同組合に限らず、企業やNPO法人等、どのような団体でも活用できる方法であり、生活クラブ風の村は、今後より多くの企業・団体にユニバーサル就労を広めていきたいと考えている。

このため、地域の関係団体や当事者団体との連携を非常に重視している。例えば、新規事業開設時にマッチングワークショップを行った事業所では、開設後もユニバーサル就労ネットワーク会議を定期開催したり、地域に向けたユニバーサル就労事例報告会を開催したり、事業所のイベントにネットワーク会議メンバーの当事者団体が出展しアピールを行っている。

また、生活クラブ虹の街を始めとする「生活クラブ千葉グループ」の所属団体とは、定期的に情報交換を行い、グループ全体としてユニバーサル就労に取り組んでいる。

2011年7月以降は、ユニバーサル就労をすすめる企業・団体を支援する中間支援組織「ユニバーサル就労ネットワークちば」の設立に加わり、活動を行っている（2014年10月特定非営利活動法人認証）。ユニバーサル就労ネットワークちばでは、①ユニバーサル就労の推進に関わる事業（就労準備支援事業の実施など）②ユニバーサル就労に取り組みたい本人や企業・団体からの相談対応、バックアップ及びコーディネート、③事例検討会の開催などの広報・啓発・研究活動、④ユニバーサル就労に関する職業紹介事業などに取り組んでいる。

■ 今後の展望

生活クラブ風の村では、ユニバーサル就労という新しい働き方を開発し、法人内の事業所を中心に多くの対象者を受け入れてきた。今後も引き続き取組を続けていくとともに、より多くの対象者に就労の場を提供するため、地域企業を対象としたワークショップの開催や「ユニバーサル就労ネットワークちば」の活動等を通じて、他の法人や団体にユニバーサル就労を広げていく必要があると考えている。

<ユニバーサル支援室長Hさんからのメッセージ>

現代社会では、様々なはたらきづらさを抱え、孤立していたり、自信を無くして、一般就労につけない生活困窮の方がおおぜいいます。中間的就労は、そういったはたらきづらさを抱えた人が少しずつステップアップし、自信をとり戻し、社会の中で役割を持ち、自立することを支える就労のスタイルです。はたらきづらい方を中間的就労として、職場に迎え入れることで、その職場は今ではたらいっている人にとっても、はたらきやすい職場になります。より多くの方がその人にあつたはたらき方で、社会参加できる新しい就労のかたちとなる中間的就労をとともに進めていきましょう。

3

大阪いずみ市民生活協同組合（大阪府）

～食品リサイクル・ループの構築と障害者支援のノウハウ活用～

<事例概要>

大阪いずみ市民生活協同組合（以下「いずみ市民生協」という。）は、大阪府のうち、大阪市を除く東大阪市以南を活動エリアとする生活協同組合である。2010年以降、特例子会社「株式会社ハートコープいずみ」（以下「ハートコープいずみ」という。）及び農業生産法人「株式会社いずみエコロジーファーム」（法人内の事業部として就労継続A型事業所を開設。以下「エコロジーファーム」という。）を設立し、障害者雇用の促進、自立支援に取り組んでいる。

いずみ市民生協の取組は、店舗や物流センターで発生した食品残さを、ハートコープいずみでたい肥化し、そのたい肥を利用して、エコロジーファームで野菜づくりを行う循環の仕組み（食品リサイクル・ループ）が構築され、その担い手として障害者や就労困難者が活躍していることが特徴である。また、エコロジーファームは、メンタルヘル스에課題を抱え休職した職員のための復職前のリハビリの場にもなっている。

いずみ市民生協は、役職員が目指す基本方針の中で「誰もが健康でいきいきと働き続けられる職場づくりをすすめる」ことなどを掲げ、人権と個人の尊重、目標を分かち合い、相談・助け合いのある職場づくりを進めている。このような考え方にに基づき、2013年3月以降は、障害の有無に関わらず就労困難者の受入募集も開始した。今後は、障害者支援や職員のメンタルヘルス支援で培ったノウハウや特例子会社及び農業生産法人などの就労の場を活用し、これまで以上に積極的に取り組んでいこうとしている。

<法人の基本情報>

法人名：大阪いずみ市民生活協同組合
設立年：1974年
所在地：大阪府
事業所数：43か所（2014年3月現在）
職員数：正規職員567名、定時職員626名
（2014年3月現在）
現在の就労訓練事業の対象者数：
3名（2014年9月現在）



【写真1】ハートコープいずみ

■ 法人の概要

いずみ市民生協は、大阪府内で食品等の宅配及び店舗での販売、共済事業、福祉事業等を運営する生活協同組合であり、大阪市を除く東大阪以南⁶を事業活動エリアとしている。

役職員の指針である「わたしたちがめざすことー役職員の基本姿勢・基本方針ー」⁷の中で、「誰もが健康でいきいきと働き続けられる職場づくりをすすめます」、「地域社会から信頼される仕事をすすめ、地域社会の一員としての役割を積極的に担います」という方針を掲げ、その具体的活動のひとつとして、障害者の雇用促進や自立支援に積極的に取り組んできた。2010年には「ハートコープいずみ」（2011年2月：特例子会社認可取得）、「いずみエコロジーファーム」（2012年7月：就労継続支援A型事業所ハートランドいずみを開設）を設立し、グループ全体で障害者の就労の場づくりに努めている。

ハートコープいずみ、エコロジーファームはいずれも、いずみ市民生協が構築する「食品リサイクル・ループ」の一翼を担っている。「食品リサイクル・ループ」とは、店舗や物流センターで発生した野菜くずや食品の廃棄物（食品残さ）をたい肥化し、そのたい肥を利用して野菜をつくる循環の仕組みで、ハートコープいずみは食品残さのたい肥化、エコロジーファームは野菜の生産・収穫の役割を担っている。

このような取組を進めていた中、2013年3月より農林水産省「農の雇用事業」⁸の制度を活用し、事情があり求職中の若者の就農訓練をエコロジーファームで受け入れた。このように、近年、福祉分野だけでなく、環境分野や農業分野と連携し、また、様々な分野の補助金を活用している例が徐々に広がっている。さらに、同時期に、障害者だけでなく、ひきこもり等の就労困難者の自立を支援する考え方もあると聞き、生活協同組合として社会的責任を果たすため、障害者支援で培ったノウハウを活かし、出来ることを積極的に協力していきたいと考え、2013年秋よりハートコープ、2014年夏よりいずみ生協でも就労困難者の受入募集を開始した（2014年9月現在、受入対象者数3名）。

（ハートコープいずみ 会社概要）

設立：2010年7月1日（2011年2月特例子会社認可取得）

所在地：大阪府和泉市（いずみ市民生協テクノステージ物流センター内）

事業内容：リサイクル事業、再生利用事業など

従業員数：44名（うち障害者34名）（2014年10月1日現在）

（いずみエコロジーファーム 会社概要）

設立：2010年6月18日（2012年7月就労支援A型事業所開設）

所在地：大阪府和泉市（いずみ市民生協テクノステージ物流センター内事務所、農地3.8ha）、
南河内郡河南町（農地1.3ha）

事業内容：野菜の生産・収穫、野菜の包装加工

従業員数：30名（うち障害者22名）（2014年10月1日現在）

⁶ 東大阪市、八尾市、藤井寺市、柏原市、羽曳野市、富田林市、大阪狭山市、河内長野市、堺市、高石市、泉大津市、和泉市、岸和田市、貝塚市、泉佐野市、泉南市、阪南市、太子町、河南町、忠岡町、熊取町、田尻町、岬町、千原赤阪村（いずみ市民生協ウェブサイト：http://www.izumi.coop/index0/coopinfo_index/overall_condition.html）

⁷ いずみ市民生協ウェブサイト：http://www.izumi.coop/index0/csr_index/basicpolicy.html

⁸ 農業法人等が就農希望者を新たに雇用し、営農に必要な農業技術や経営ノウハウ等を習得させるために実施する研修に対して農林水産省が助成を行う事業

＜いずみ市民生協グループの取組の全体像（食品リサイクル・ループ）＞



(資料) いずみ市民生協提供資料

【写真2】 運ばれてきた食品残さ 【写真3】 野菜の収穫 【写真4】 店頭での野菜販売



(資料) いずみ市民生協提供資料

なお、エコロジーファームは、産業医のアドバイス等に基づき、職員のメンタルヘルス対策としても活用されている。メンタルヘルスに課題を抱え休職した職員にとって、無理のないスムーズな職場復帰が非常に重要であるが、いずみ市民生協では、復職前の「ならし期間」として、エコロジーファームでの農作業に参加する段階を設けている。復職して直接元の職場に戻る場合、同僚の働く様子を見て焦ってしまいうまく復職できないケースもみられるが、ならし期間を設け、身体を動かしながら徐々に社会生活に慣れることによって、規則正しい生活リズムを無理なく取り戻すことができるなどの効果を生んでいる。いずみ市民生協では、2007年以降、メンタルヘルスによる休職者の復職支援に取り組んでおり（エコロジーファームの活用は2010年以降）、就労訓練事業の対象者の受入れにあたっては、この復職支援プログラムで培ったノウハウも活用し得ると考えている。